

Приложение № 3

**к коллективному
договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения- детского сада комбинированного вида № 18
(наименование по свидетельству о регистрации)**

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников

МБДОУ - детский сад

комбинированного вида № 18

Протокол № _____ от _____

Секретарь _____/Н.А.Клевакина

Екатеринбург, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад комбинированного вида № 18, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга, в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ;
- с Законом Свердловской области № 119-ОЗ от 03.12.2013 г. «О нормативах финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общего образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, муниципальных общеобразовательных организациях и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением - детский сад комбинированного вида № 18 (далее - МБДОУ № 18) трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дошкольного образовательного учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.4. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника МБДОУ в повышение качества и эффективности обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад комбинированного вида № 18 в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при

наличии условий, закреплённых в п. 1.14 настоящего Положения.

1.8. Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не более 30 процентов.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, а также из средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.11. Установление условий премирования, не связанных с эффективностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

- 1) гарантированной части (постоянные выплаты стимулирующего характера);
- 2) вариативной части (непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период);
- 3) премиальной части (из фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты).

1.13. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки качества выполняемых работ работников МБДОУ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.14. Настоящее Положение

1.15. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ - детский сад комбинированного вида № 18.

1.16. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.17. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.18. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения подразделяется на:

- 1) стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;
- 2) стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогических работников, участвующих в образовательном процессе, включая руководителя, заместителя руководителя по воспитательной и методической работе, младших воспитателей, делопроизводителя, специалиста по охране труда.

3) стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников дошкольного образовательного учреждения: заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

1.19. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), так и в процентном отношении к ставке заработной платы.

1.20. Оценка качества выполняемых работ работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.21. Стимулирование руководителя дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

**2. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников
МБДОУ детский сад № 18
(стимулирующие выплаты постоянного характера)**

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся выплаты:

2.1.1. *за интенсивность и высокие результаты работы:*

<p>за занятые призовые места воспитанниками в конкурсах, выставках, фестивалях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района (2 воспитанника и более); - на городском уровне (2 воспитанника и более); - на региональном уровне (1 воспитанник и более); - на российском уровне (1 воспитанник и более) 	<p align="center">10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p align="center">15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p align="center">20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p>
<p>за призовые места педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района - на муниципальном уровне 	<p align="center">10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p> <p align="center">15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы</p>

- на региональном уровне; - на российском уровне	оклада), ставки заработной платы 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией	от 10 % до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
за превышение численности детей в группе относительно установленным нормам	доплата 50 рублей за 1 ребёнка
за осуществление инновационной деятельности (проектной, экспериментальной и др.)	20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

2.1.2. за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж непрерывной работы в МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 18	Сумма, рублей
от 3 до 5 лет	200
от 6 до 9 лет	300
от 10 до 15 лет	400
от 16 до 20 лет	500

2.1.3. выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения:

1) педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам - 1,1, в соответствии с условиями коллективного договора, соглашений.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия решения комиссией.

2) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 50 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Повышение оклада (ставки заработной платы) устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3) В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

4) После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию;

- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника (на основании решения суда);

- в случае увольнения из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников;

- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации (или) в период ее прохождения.

5) Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

Список должностей,

по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно «Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию».

2.2. При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера руководитель МБДОУ руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором.

2.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

2.4. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ - детский сад комбинированного № 18

(непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ за соответствующий период)

3.1. К стимулирующим выплатам непостоянного характера относятся премии работникам за качество выполняемых работ.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется по бальной системе и устанавливается в абсолютном размере.

3.3. Для распределения стимулирующих выплат в МБДОУ создаётся комиссия в составе: заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ, два члена трудового коллектива.

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя МБДОУ на учебный год. Члены Комиссии должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий, принятыми Общим собранием работников МБДОУ и утверждёнными приказом руководителя МБДОУ.

3.5. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

3.6. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.7. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

- руководит деятельностью комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- подписывает протоколы совместно с членами комиссии.

При отсутствии на заседании Комиссии председателя и (или) секретаря Комиссии, их обязанности могут выполнять заместитель председателя Комиссии или другие члены Комиссии, выбранные на заседании.

3.8. Секретарь комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

- уведомляет за неделю до проведения заседания членов Комиссии о времени, месте и дате проведения заседания Комиссии;
- осуществляет приём подтверждающих результаты документов, листов самооценки от педагогических работников;
- ведёт регистрацию присутствующих членов Комиссии на заседании;
- знакомит членов Комиссии с представленными материалами, листами самооценки;
- оформляет протоколы заседаний Комиссии и передаёт их председателю Комиссии.

Секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.9. В компетенцию комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику дошкольного образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на учебный год (премий, доплат, надбавок);
- стимулирующих выплат (премий) за качество выполняемых работ за месяц;
- единовременных премий.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

3.11. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера

принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

3.12. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера организует свою работу в форме заседаний.

3.13. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера правомочно при участии в нём более половины её членов.

3.14. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заседает один раз в месяц:

- рассматривает критерии оценки качества выполняемых работ работников, установленных в п. 3.20. настоящего Положения;

- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

3.15. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

3.16. Решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

3.17. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения также представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

3.18. Администрация дошкольного образовательного учреждения и комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (поощрительных выплат за качество выполняемых работ) обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат для всех работников МБДОУ в форме, принятой на Общем собрании работников МБДОУ.

3.19. Показатели оценки качества выполняемых работ устанавливаются сроком на учебный год. Показатели эффективности пересматриваются, корректируются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждаются на Общем собрании работников МБДОУ.

3.20. При определении размера выплаты стимулирующего характера (поощрительных выплат за эффективные результаты труда) учитываются следующие критерии эффективности и соответствующие им баллы:

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО

	Показатели	Критерии	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Соответствие деятельности образовательной организации	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	3	По факту

	требованиям законодательства в сфере образования	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Господнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10	
		Качественная организация образовательного процесса в Учреждении отсутствие замечаний руководителя	3	
2.	Информационная открытость образовательной организации	Публикация статей, методических материалов и разработок уровня за каждую публикацию в журналах, сборниках федерального, регионального, городского за каждый методический материал, разработку, размещенную в Интернет	5 3 1	Анализ сайта
		Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Учреждения на ее официальном сайте (в соответствии с пунктом 2 ст.29, и пунктом 2 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации	5	Анализ сайта
3.	Участие в разработке и реализации ООП ОО	1. Разработка и реализация собственных образовательных проектов за каждый образовательный проект за каждый цифровой проект	2 3	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		Согласование образовательных проектов, составленных педагогами за каждый образовательный проект за каждый цифровой проект	1 1	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		Участие в методических мероприятиях (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, конкурсы профессионального мастерства, школы передового опыта и другие) на уровне детского сада района города области, региона, РФ	1 2 3 5	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие) за каждое	3	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		Участие в конкурсах профессионального мастерства детского сада района города области, региона, РФ	1 5 7 10	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		3.Освоение и использование инновационных технологий.	2	Название технологии. Материалы, подтверждающие использование технологии

		Организация и контроль опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовых экспериментальных площадок	7	Наличие результата
		Публикация статей, методических материалов и разработок уровня за каждую публикацию в журналах, сборниках федерального, регионального, городского за каждый методический материал, разработку, размещенную в Интернет	5 3 1	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		Высокая степень вариативности развивающей предметно-пространственной среды предметное содержание среды пространственная организация и изменения, вносимые в среду	3 5	Наличие результата
		Контроль своевременного ведения документации педагогов отсутствие замечаний руководителя	3	
4.	Создание и развитие условий для получения образования детьми с особыми образовательными и потребностями	1.Наличие доступной образовательной среды для обучения детей – инвалидов	5	Наличие программ
5.	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров	Результативность организации подготовки педагогами воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях уровня городского районного победитель призер участник 3 2 3 2 1		Наличие сертификата, диплома, грамоты, благодарственного письма.
		3.Повышение квалификационной категории педагогов после очередного межаттестационного периода	2	Решение АК (за каждого аттестующегося)
6.	Участие в реализации программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	1.Ведение документации по дополнительному образованию (согласование и /или/ разработка программ, составление расписания, учет посещаемости и т.д)	5	Наличие программ, расписания, журналов посещаемости.
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (организация работы по оформлению групп, кабинетов, рекреаций). Ежемесячно.	Высокая степень вариативности развивающей предметно-пространственной среды предметное содержание среды пространственная организация и изменения, вносимые в среду	3 5	По результатам осмотра (ежемесячно) Предоставление материалов.
8.	Участие в	1.Работа в консультационном центре ДООУ	1	По факту. План

	производственно й и общественной жизни ДОУ. Ежемесячно.	2.Участие в работе ПМК.	1	По факту. Протокол
		3.Участие в подготовке к аттестации педагогических работников: член областного банка экспертов; (за каждую аттестацию)	3	Наличие распоряжения
		4.Член аттестационной комиссии ДОУ. (за каждого аттестуемого);	2	Протокол
		5.Работа в творческой группе ДОУ: - в постоянной группе; - во временной группе.	2 2	По факту
		9.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5
10.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений	

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

№	Показатели	Критерии	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты и т.д.) Ежемесячно	1.За каждый реализуемый проект: Уровень ДОУ	1	Отчёт о ходе и результатах реализации проектов, программ.
		Районный уровень	2	
		Городской уровень	3	
		Региональный уровень	4	
		Федеральный уровень	5	
		2.Участие детей в конкурсах и фестивалях: За каждого участника	1	Наличие сертификатов, дипломов и грамот.
		За каждого финалиста	2	
		За каждого лауреата	3	
		За призовое место	5	
		4. Организация долгосрочных проектов для воспитанников учреждения (от 3-х месяцев) /за каждого воспитанника/	0,5	Отчёт о ходе и результатах реализации проектов, программ.
2.	Работа в группе с детьми раннего и младшего возраста	Сложность и напряженность работы с детьми данного возраста Воспитатели Специалисты	4 3	По факту
3.	Организация (участие) системных исследований; оценка индивидуального развития детей.	1.Участие в различных исследованиях: Уровень ДОУ	1	Аналитические справки о ходе и результатах исследований.
		Районный уровень	2	
		Городской уровень	3	
		Региональный уровень	4	
		Федеральный уровень	5	
		2.Систематическое ведение карт индивидуального развития детей.	5	Заполненные карты индивидуального маршрута.
		3.Ведение совместно с родителями «портфолио»: группы детей	4 5	Наличие и ежемесячное пополнение «портфолио»
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих сотрудничество	1.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей). (город, район, учреждение)	3	

	Организации с семьёй	3. Организация информационно-аналитического взаимодействия с родителями (наличие пополняемой странички на сайте ДОУ, использование нетрадиционных форм работы с родителями).	3	
5.	Участие педагога в реализации ООП ОО Ежемесячно	1. Представление результатов реализации ООП ОО (проведение открытых занятий, выступления на семинарах, мастер-классах, конференциях, пед. чтениях, наличие публикаций): Уровень ДОУ; Районный уровень; Городской уровень.	1 3 5	Наличие сертификатов, конспект выступления.
		2. Использование ИКТ в образовательном процессе.	2	Наличие презентаций, слайд шоу (ежемесячное пополнение)
		3. Освоение и использование инновационных технологий, участие в экспериментальной работе	2	Название технологии. Материалы, подтверждающие использование технологии
		4. Создание методического обеспечения для реализации ООП (качественное изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов)	2	Наличие методических материалов и пособий, разработанных и внедрённых педагогом в образовательный процесс.
		5. Создание адаптивного методического сопровождения детей с ОВЗ.	2	Разработка и внедрение индивидуального плана.
		7. Качественное осуществление образовательного процесса	5	Отсутствие зам. зав. по ВМР, руководителя, администрации Учреждения, надзорных органов
		8. Качественное и своевременное ведение документации педагогов	5	Отсутствие замечаний руководителя, зам. зав. по ВМР
		9. Качественная работа с участниками образовательных отношений, направленная на увеличение количества детей, посещающих платные образовательные услуги	10	<i>100 % детей группы посещают ПОУ</i>
		Образцовое содержание закреплённых помещений	5	Отсутствие замечаний администрации детского сада, Учреждения, надзорных органов
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Результаты участия одаренных детей в мероприятиях различного уровня: Уровень ДОУ Районный уровень Городской уровень Региональный уровень Федеральный уровень	1 2 3 4 5	Отчёт о ходе и результатах реализации проектов, программ.
7.	Организация физкультурно-оздоровительной работы в целях сохранения и укрепления физического и психического	1. Систематическое проведение закаляющих мероприятий.	1 1	Проведение у/г педагогом. Проведение просыпательной гимнастики педагогом.
		2. Заболеваемость детей с учётом возрастных особенностей (не выше 20%)	1	Ежемесячный анализ заболеваний на основе мед. справок.
		3. Высокий уровень фактической посещаемости:	2	Ежемесячный анализ на основе фактической посещаемости

	здоровья детей. Ежемесячно	Ранний возраст (от основного состава) – 70%; мл. возраст – 80 %; ср. ст. и подготовительный – 90%;			
		4.Отсутствие травматизма детей	5	Отсутствие обращений к мед.сестре, отсутствие обращений родителей.	
8.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	1.Взаимодействие со специалистами различного профиля (специалисты ДОУ, социальные службы).	2	Наличие плана мероприятий по взаимодействию со специалистами. Отчёт о проведённых мероприятиях.	
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групп, спальни, кабинетов, рекреаций). Ежемесячно.	1.Сохранение и обновление образовательной среды в группе и на участке ДОУ в соответствии с тематическим планированием (эстетика и новизна)	2	По результатам осмотра	
		2. Использование музейной педагогики в образовательной среде группы (кабинета) с учётом Регионального компонента.	2	Предоставление материалов.	
10.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.	1.Уровень ДОУ;	3	Наличие сертификата, диплома, грамоты, благодарственного письма.	
		2.Районный уровень;	5		
		3.Городской уровень;	10		
		4. Региональный уровень;	15		
		5.Федеральный уровень	20		
11.	Участие педагога в производственной и общественной жизни ДОУ. Ежемесячно.	1.Работа в консультационном центр ДОУ	1	По факту. План	
		2.Участие в работе ПМК.	1	По факту. Протокол	
		3.Качественное выполнение поручений руководителя однократно многократно			По факту.
			1 5		
		4.Участие в подготовке к аттестации педагогических работников: член областного банка экспертов; (за каждую аттестацию)	3	Наличие распоряжения	
		член аттестационной комиссии ДОУ. (за каждого аттестуемого);	2	Протокол	
		5.Работа в творческой группе ДОУ: - в постоянной группе; - во временной группе.	2 2	По факту	
12.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет			
		3-5 лет	1		
		5-10 лет	3		
		10 и более	5		
13.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений	

МЛАДШИЕ ВОСПИТАТЕЛИ

№	Показатели	Критерии	Количество баллов	Источник информации
1.	Участие в реализации ООП ОО. Ежемесячно.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь в подготовке к занятиям.	3	По факту
		Работа в группах для детей в возрасте от 1,5 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста)	3	По факту

		Работа в группе с фактически превышенной посещаемостью обучающихся более 25 человек за каждого обучающегося	1	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
		Образцовое содержание рабочего места (отсутствие замечаний руководителя)	5	По факту
2.	Организация физкультурно-оздоровительной работы в целях сохранения и укрепления физического и психического здоровья детей. Ежемесячно.	Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости (отсутствуют менее 20%)	3	По факту
		Работа с детьми с аллергодерматозом На каждого	1	По факту
3.	Участие производственной и общественной жизни ДОУ. Ежемесячно.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 1 многократное 5	По факту
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	2	По факту
		Высокая трудовая исполнительская дисциплина (отсутствие опозданий, замечаний, соблюдение этики и культуры поведения в коллективе)	3	По факту
5.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
6.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

№		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Использование оргтехники для сокращения времени ведения делопроизводства	5	По факту
		Использование компьютерного программного обеспечения (включая текстовые редакторы), предназначенного для быстрого сбора, обработки информации	10	По факту
		Размещение информации на сайте ГМУ (bus.gov)	5	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя Однократное Многократное	3 5	По факту

	Образцовое содержание закрепленного помещения отсутствие замечаний	5	По факту
	Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту
	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	5	По факту
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ

№		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в проведении ремонтных работ (с затратой собственных физических сил) площадь до 20 м2 площадь свыше 20 м2 площадь свыше 60 м2	1 10 15	По факту
		Оперативное устранение аварийных ситуаций	10	По факту
		Предоставление информации о расходе электроэнергии в организацию, обслуживающую Учреждение по договору электроснабжения	10	По факту
		Оформление, отправка в соответствии с установленным графиком сведений в информационную систему «Автоматизированная идентификационная система» (АИС) для мониторинга энергоэффективности и другие организации по требованию вышестоящих организаций	10	По факту
		Использование технических средств и программного обеспечения за каждую программу (модуль программы «Парус») «Табель учета рабочего времени сотрудников» программа «Диадок» программа «Меркурий» другие программы	3	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
		Организация, учет и контроль прохождения медосмотров работников	5	По факту
		Организация, учет и контроль вакцинации работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	5	По факту

2.	Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Качественное энергосбережение: соблюдение сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплотребления в отчетном периоде	5	По факту
		Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	5	По факту
		Соблюдение сроков поверки и регламента приборов учета	5	По факту
		Своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций	5	По факту
		Качественное ведение отчетно-учетной документации отсутствие замечаний руководителя	5	По факту
		Образцовое содержание рабочего места отсутствие замечаний руководителя	5	По факту
		Качественный контроль выполнения должностных обязанностей МОП отсутствие замечаний руководителя	5	По факту
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний руководителя	3	По факту
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2	По факту
		Создание доступной среды для обучения детей - инвалидов	5	По факту
		Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10	По факту
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5		
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений		

КЛАДОВЩИКУ

№		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Разработка меню для детей с аллергической реакцией за каждого ребенка	2	По факту
		Использование технических средств и программного обеспечения за каждую программу «Составление меню» (модуль программы «Парус») «Табель учета посещаемости воспитанников» (модуль программы «Парус») «Табель учета питания сотрудников» (модуль программы «Парус») Другие программы	3	По факту

		Стабильность работы в отчетном периоде	3	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1	По факту
		однократное	3	
		Образцовое содержание складских помещений	5	По факту
		отсутствие замечаний		
		Высокий уровень трудовой дисциплины	3	По факту
		отсутствие замечаний		
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2	По факту
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
		3-5 лет	1	
		5-10 лет	3	
		10 и более	5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

ИНЖЕНЕРУ-ЭНЕРГЕТИКУ

№		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Оперативное устранение аварийных ситуаций в экстренном режиме	15	По факту
		Обеспечение выполнения предписаний «Энергонадзора» и «Энергосбыта» в установленные сроки	15	По факту
		Своевременное устранений отказов в работе электроустановок.	5	По факту
		Осуществление технического взаимодействия с городскими службами по вопросам электроснабжения учреждения	5	По факту
		Работа без несчастных случаев от поражения электрическим током	5	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя		По факту
		Однократное	3	
		Многokратное	5	
		Образцовое содержание закрепленных помещений		По факту
отсутствие замечаний	5			
		Высокий уровень трудовой дисциплины		По факту
		отсутствие замечаний	3	
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2	По факту

		участников образовательных отношений		
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений	

ПОВАРАМ, ПОДСОБНОМУ РАБОЧЕМУ

№		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Приготовление пищи для детей с аллергической реакцией за каждого ребенка	1	По факту
		Качественная первичная обработка овощей, заложенных по меню	1	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Высокая оценка бракеражной комиссией органолептических* показателей приготовленной пищи	3	По факту
		Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	1	По факту
			5	
		Образцовое содержание пищеблока отсутствие замечаний	5	По факту
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту
Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2	По факту		
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

КАСТЕЛЯНШЕ

		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Пошив штор, праздничных костюмов, спецодежды для работников детского сада и др.	10	По факту
		Контроль соблюдения правил эксплуатации выдаваемого мягкого инвентаря, спецодежды, спецобуви, съемного инвентаря	5	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя Однократное Многократное	3	По факту
			5	
		Образцовое содержание закрепленных помещений		По факту

		отсутствие замечаний	5	
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2	По факту
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

УБОРЩИКАМ СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	За интенсивность работ: во время ремонтных работ, в период карантинов, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий	10	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Сохранность и ремонт вверенного инвентаря детского сада сохранность инвентаря ремонт инвентаря	3 5	По факту
		Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	3 5	По факту
		Образцовое содержание закрепленных помещений отсутствие замечаний	5	По факту
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2	По факту
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Проведение мелкого ремонта мебели	5	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	3 5	По факту
		Образцовое содержание закрепленных помещений отсутствие замечаний	5	По факту
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту

		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2	По факту
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

ДВОРНИКУ

		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность работы в связи с сезонными особенностями (листва, снег)	10	По факту
		Уборка прилегающей территории на расстоянии 2 метра от забора	3	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	3 5	По факту
		Образцовое содержание закрепленной территории отсутствие замечаний	5	По факту
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2	По факту
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

ГРУЗЧИКУ

		Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Соблюдение технологии выполнения погрузочно-разгрузочных работ	5	По факту
		Выполнение внутренней переработки грузов: сортировку, укладку, переноску, перевеску и т.п. грузов вручную с применением простейших погрузочно-разгрузочных приспособлений	5	По факту
		Стабильность работы в отчетный период	5	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	3 5	По факту
		Образцовое содержание закрепленной территории отсутствие замечаний	5	По факту
		Высокий уровень трудовой дисциплины отсутствие замечаний	3	По факту
		Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2	По факту
3.		Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 3-5 лет 5-10 лет 10 и более	1 3 5	
4.		Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		Без ограничений

3.20. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно.

Перечень критериев может быть изменен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.21. Стимулирующая часть заработной платы (поощрительные выплаты за качественные и эффективные результаты труда) работника высчитывается по формуле:

$S_{чзп} = C \times Cб$, где:

$S_{чзп}$ - стимулирующая часть заработной платы;

$Cб$ - стоимость одного балла.

C - сумма всех набранных баллов

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части ФОТ за вычетом постоянных выплат, выплат за участия в мероприятиях, премиальных выплат, поделенной на общее количество набранных баллов.

3.22. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.23. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится **Управлением образования города Екатеринбурга**.

3.24. В системе оценки качества выполняемых работ всех работников дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, заведующим хозяйством, уполномоченным по охране труда (на основании актов, справок);

- результаты самооценки работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в отчётах о своей работе за соответствующий период;

- обоснованные предложения работников дошкольного образовательного учреждения с указанием критериев премирования.

3.25. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов эффективности профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки качества выполняемых работ.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

3.26. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться под подпись с результатами оценки качества выполняемых работ собственной профессиональной деятельности.

3.27. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой качества выполняемых работ его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения положений, установленных настоящим локальным нормативным актом, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми

данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.28. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения положений настоящего локального нормативного акта, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.29. По истечении 6 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.30. Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом.

3.31. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

3.32. На основании решения комиссии руководитель дошкольного образовательного учреждения издаёт приказ «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

3.33. Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения поощрительные выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваются работникам ежемесячно.

3.34. Руководитель МБДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ»

3.35. Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.36. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

3.37. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.38. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.39. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

Стимулирование руководителя МБДОУ осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

С целью поощрения руководителя дошкольного образовательного учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения осуществляется единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;
- за организацию приносящей доход деятельности;
- за призовые места, занятые образовательными организациями в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях;
- за включение образовательных организаций в рейтинги лучших образовательных организаций Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

Премирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада комбинированного вида № 18

(из фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты)

4.1. Из фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, по итогам учебного года, по итогам работы за квартал, месяц, к Дню дошкольного работника, к юбилейной и круглой дате работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

4.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 2000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1500 рублей;

3) при награждении Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга - 1000 рублей.

4) юбиляров, работающих в МБДОУ, в честь 50, 55, 60, 65, 70, 75-летия и т.д. премировать в размере 3000 рублей за многолетний труд.

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

4.5. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детский сад комбинированного вида № 18», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в пределах срока действия коллективного договора. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

5.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель дошкольного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 307419508320837797574833128201242969401703522601

Владелец Фатхулова Татьяна Андреевна

Действителен с 01.09.2023 по 31.08.2024